

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП УКРАЇНИ ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Є. В. Краснов

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
"Одеська юридична академія"*

У статті досліджено особливості звільнення керівників юридичних осіб на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Визначено основні проблеми, які виникають при застосуванні додаткової підстави звільнення, передбаченої зазначеною статтею КЗпП України. Запропоновано шляхи вдосконалення діючого законодавства з метою уникнення проблем при практичному застосуванні норм п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Ключові слова: вихідна допомога, звільнення, керівник, трудовий договір, посадова особа, припинення повноважень, юридичні особи.

Економічна ситуація в Україні та загалом та у світі зокрема, вимагає сьогодні залучення інвестицій, які допомагають країні запобігати кризовому стану економіки та досягти нового рівня економічного розвитку. У переважній більшості сучасних країн, сприяння інвестуванню в економіку здійснюється переважно через залучення коштів дрібних інвесторів. Однак, кожен інвестор, який вкладає власні кошти, прагне бути впевненим у їх захищеності та ефективному використанні, що у свою чергу пов'язано із наданням йому можливостей щодо здійснення управління та контролю за господарською діяльністю підприємства, де він є акціонером (учасником).

У юридичній літературі дослідженням питань припинення трудових відносин з керівником господарського товариства присвячені праці багатьох вчених серед яких: В. С. Венедиктов, К. М. Гусов, А. П. Денисенко, В. О. Забудський, Р. З. Лівшиц, Д. В. Могила, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, А. М. Слюсар, С. О. Турчин, В. І. Щербина, О. С. Щукін та ін. Проте незважаючи на вагомий внесок зазначених вчених, питання припинення трудових відносин з керівниками залишаються не достатньо врегульованими і тому потребують більш ґрунтовного наукового дослідження.

13 травня 2014 року прийнято Закон України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» (далі — Закон), який набрав чинності 1 червня 2014 року. Зазначеним законом ч. 1 ст. 41 КЗпП України доповнено пунктом 5, яким встановлено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця шляхом припинення повноважень посадової особи, забезпечивши можливість розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих документах власника або уповноваженого ним

органу та трудовій книжці працівника причин, які викликали необхідність припинення повноважень посадової особи.

Відповідні зміни були також внесені до ст. 99 ЦК України, відтепер повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені. Разом з тим, незважаючи на спробу, шляхом прийняття даного закону, знайти одноманітне вирішення проблеми звільнення керівника підприємства за рішенням власника, залишається чимало проблем при застосуванні даної норми як підстави припинення трудового договору.

Найперша проблема, яка виникає при застосуванні п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України стосується розуміння терміну “посадова особа”. У чинному трудовому законодавстві України праці визначення даного поняття взагалі відсутнє. Крім того, Державна інспекція України з питань праці у роз’ясненні від 24.07.2014 року зазначила, що перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та обмеження щодо застосування цього положення в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством не передбачено. Однак, на нашу думку, такий підхід є не зовсім виправданим.

Провівши системний аналіз норм закону, яким було внесено відповідні зміни та порівнявши його з ідеєю законодавця, яка закладалася при прийнятті, можна дійти до висновку, що термін “посадові особи” вжито в значенні керівників суб’єктів господарювання — господарських товариств (ч. 2 ст. 89 Господарського кодексу України, ст. 2 Закону України “Про акціонерні товариства”, ч. 2 ст. 23 Закону України “Про господарські товариства”).

Відповідно до ч. 2. ст. 89 ЦК України, посадовими особами господарського товариства є голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) — голова і члени цієї ради.

Однак закріплення поняття “посадові особи” в даному контексті у КЗпП України відсутнє, а тому є спірним, особливо, якщо враховувати наявне за змістом поняття “посадові особи”, яке міститься в Законі України “Про державну службу”.

Таким чином, враховуючи відсутність визначення поняття “посадові особи” для цілей застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, виникають проблеми розширеного тлумачення цього терміну, в тому числі, шляхом його прирівнювання до поняття “посадові особи”, що, у свою чергу, створює можливості для поширення зазначених норм на широке коло працівників.

Варто погодитись з думкою В. О. Забудського, який вказує, що застосування поняття “посадові особи” в такому широкому розумінні не було метою в законодавця при прийнятті Закону, і колізія зрештою має бути вирішена на користь вузького трактування (в значенні ч. 2 ст. 89 ГК України). Таке рішення може бути реалізовано або шляхом внесення відповідних уточнень до КЗпП України, або через судову практику. Однак, в останньому випадку доведеться спочатку подолати тривалий період невизначеності і суперечливого правозастосування¹.

¹ Забудський В. Припинення повноважень посадових осіб та посилення їх відповідальності за шкоду, завдану підприємств / В. Забудський // Кадровик України. — 2014. — № 7. — С. 42–47.

Тому, на нашу думку, дану додаткову підставу припинення трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників господарських товариств, оскільки керівник, крім того, що являється найманим працівником, одночасно виступає виконавчим органом господарського товариства, та є єдиною категорією працівників, які призначаються та, відповідно оформлюють трудові відносини з товариством, на підставі рішення засновників. З рештою ж працівників трудовий договір укладає саме керівник та видає наказ про їх прийняття на роботу, тому звільнені вони можуть бути на підставі рішення органу, який прийняв їх на роботу в порядку та з урахуванням гарантій, які передбачені законодавством про працю. Отже, на нашу думку, коло суб'єктів трудових правовідносин, до яких може застосовувати додаткова підстава звільнення, яка передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, слід обмежити виключно керівниками.

Невизначеність поняття “посадові особи” викликає також проблему в яких випадках підставою для припинення трудового договору з посадовою особою має вважатися п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та виплачуватися вихідна допомога у розмірі не менше 6-місячного середнього заробітку, а коли застосовуються інші підстави припинення трудового договору та передбачають виплату вихідної допомоги в іншому розмірі.

Для вирішення цієї суперечності необхідно їх характеризувати виходячи з ідеї прийняття закону, про що йшлося вище. Так, Законом було надано можливість власникам захистити свої інтереси від недбалих дій членів органів управління шляхом їх звільнення в будь-який момент без необхідності обґрунтовувати причини такого звільнення.

Разом з тим, з метою дотримання захисту прав та інтересів працівника, законодавець з метою уникнення зловживання наданою можливістю необґрунтованого звільнення посадових осіб, встановив норму про виплату вихідної допомоги в розмірі не менше 6-місячного середнього заробітку.

Очевидно, що вихідна допомога у вказаному розмірі повинна виплачуватися саме при звільненні посадової особи на підставі одного суб'єктивного волевиявлення власника або уповноваженого ним органу, та при відсутності інших підстав для припинення трудового договору, визначених законодавством. Коли повноваження посадової особи припиняються на інших підставах, передбачених КЗпП України (наприклад, за власним бажанням особи, у зв'язку із закінченням строку повноважень, у зв'язку з ліквідацією підприємства і т.д.), наслідки у вигляді сплати вихідної допомоги у розмірі не менше 6-місячного заробітку наступати не повинні.

Спірним є питання про застосування підстави припинення трудового договору, яка передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України до посадових осіб органів державної влади, підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності.

Як зазначалось вище, припинення трудового договору з посадовою особою на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України залежить від суб'єктивної волі власника. У трудових відносинах з посадовими особами органів державної влади, підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності власни-

ком виступає держава, яка за своєю природою є правовою фікцією, тобто їй з метою захисту законних приватних, суспільних і державних інтересів свідомо приписується, якою особою, предметом або явищем насправді не володіє. Таким чином, в даному випадку не може проявлятися суб'єктивне волевиявлення власника і відповідно зазначена категорія посадових осіб повинна звільнятися на підставі, які передбачені КЗпП України, за винятком п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

До того ж така редакція норми у випадку звільнення посадових осіб органів державної влади, підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності покладає тягар виплати вихідної допомоги у розмірі піврічної заробітної плати особи, що звільняється на державний бюджет. Тому у такої категорії посадових осіб виникають підстави для зміни формулювання причин звільнення на п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та стягнення по суті з держави вихідної допомоги в розмірі 6-місячного середнього заробітку. Вважаємо, що рішення уповноважених органів про припинення повноважень посадових осіб обов'язково повинні містити посилання на відповідну підставу і бути підкріплені документами, що підтверджують цю підставу (наприклад — заявою посадової особи про звільнення за власним бажанням), що дозволить уникнути безпідставної зміни формулювання причин звільнення на п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та запобігти значним витратам з державного бюджету на виплату вихідної допомоги.

Такі висновки також підтверджуються судовою практикою щодо застосування на п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Одеський окружний адміністративний суд постановою від 19 січня 2015 р. у справі №815/4614/14а позовом до Державної екологічної інспекції України про визнання протиправними та скасування наказів, поновлення на посаді.

Наказом Державної екологічної інспекції України від 18 липня 2014 р. № 217-о про звільнення позивача було звільнено 21 липня 2014 року з посади першого заступника начальника Державної екологічної інспекції Північно-Західного регіону Чорного моря — першого заступника Головного державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища Чорного моря Державної екологічної інспекції України відповідно до п. 5 ст. 41 КЗпП України, припинення повноважень посадових осіб.

Суд зазначив, що відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП крім підстав, передбачених ст. 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб.

Тобто, обов'язковою умовою для застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, як підстави для звільнення, є встановлення юридичного факту (настання події/тощо) — припинення повноважень посадових осіб.

При цьому суд зазначив, що посилання відповідача у запереченнях проти позову на те, що внесені зміни до ст. 41 КЗпП України, яка доповнена новою додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов — припинення повноважень посадових осіб, забезпечено можливість

розірвання трудового договору без наведення у розпорядчих документах власника або уповноваженого ним органу та трудовій книжці працівника причин, що безпосередньо зумовили припинення повноважень посадової особи, — не спростовують висновків суду про обов'язковість у даному випадку встановлення юридичного факту (настання події/тощо) — припинення повноважень посадових осіб.

Проте, будь-яких доводів щодо припинення повноважень позивача як посадової особи ні в оскарженому наказі Державної екологічної інспекції України від 18 липня 2014 р. № 217-о про звільнення, яким позивача звільнено відповідно до пункту 5 статті 41 КЗпП України, ні у письмових запереченнях проти позову — відповідачем не наведено та/або доказів на доведення припинення повноважень позивача як посадової особи — суду не надано

За результатами розгляду справ суд дійшов до висновків про те, що наказ від 18 липня 2014 р. № 217-о про звільнення, який прийнятий відповідачем — Державною екологічною інспекцією України необґрунтовано, тобто без урахування усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення; непропорційно, зокрема без дотримання необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення; без урахування права особи на участь у процесі прийняття рішення, тому він, та відповідно, наказ Державної екологічної інспекції Північно-Західного регіону Чорного моря від 21 липня 2014 р. № 162-о про звільнення є протиправними та підлягає скасуванню.

Із вищевикладеного можна зробити висновок, що п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП було б доцільніше викласти в редакції, яка виключає двозначні трактування, вказавши обов'язково при цьому також форму власності підприємства, на керівників якого може поширюватись така додаткова підстава звільнення. Наприклад: "Прийняття уповноваженим органом господарського товариства рішення про припинення повноважень одноособового виконавчого органу або осіб, які входять до складу колегіального виконавчого органу господарського товариства за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом".

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗоТ УКРАИНЫ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Е. В. Краснов

*кандидат юридических наук, доцент,
Национальный университет
«Одесская юридическая академия»*

В статье исследованы особенности увольнения руководителей юридических лиц на основании п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗоТ Украины. Определены основные проблемы, возникающие при применении дополнительного основания увольнения, предусмотренного указанной статьей КЗоТ Украины. Предложены пути совершенствования действующего законодательства с целью избежания проблем при практическом применении норм п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗоТ Украины.

Ключевые слова: выходное пособие, увольнения, руководитель, трудовой договор, должностное лицо, прекращения полномочий, юридические лица.

**THE PECULIARITIES OF APPLICATION OF ITEM
5 p.1 art. 41 OF THE LABOR CODE OF UKRAINE
AT DISMISSAL OF OFFICIALS OF PUBLIC AUTHORITIES.**

Y. Krasnov

The given article investigates the dismissal peculiarities of officials of public authorities on the grounds of item 5 p.1 by Art. 41 of the Labor Code of Ukraine. The main problems arising at application of the additional grounds of dismissal are defined by the provision of specified article of the Labor Code of Ukraine. The means of improvement of current legislation in order to avoid problems at practical application of standards of item 5 p.1 Art. 41 of the Labor Code of Ukraine are offered.

Keywords: dismissal, Head, employment contract, dismissal, Head, employment contract, the official termination of powers.